



TESIS
3345

TESIS

LIDERAZGO

Tutor: Belozercovsky, Miguel Ángel

Autor: Cannata, Juan Pablo

INDICE

OBJETIVOS.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I.....	5
1.1. DEFINICION	5
1.2. CONSTRUCCIÓN DEL LIDERAZGO	6
1.3. LIDERAZGO Y FORMACIÓN DE LÍDERES.....	7
CAPITULO II.....	11
2.1. ESTILOS DE LIDERAZGO	11
2.1.1. ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE OHIO	13
2.1.2. ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MICHIGAN.....	13
2.1.3. GRID ADMINISTRATIVO (GRID GERENCIAL)	14
2.1.4. TEORIAS DE LOS RASGOS	14
2.2. ENFOQUES MODERNOS DEL LIDERAZGO	15
2.2.1. TEORIAS DE LAS CONTINGENCIAS	17
CAPITULO III.....	27
3.1. MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO	27
3.1.1. LA MOTIVACIÓN HUMANA.....	27
3.1.2. MODELO BASICO DE MOTIVACION.....	29
3.1.3. LA PERSONA.....	29
3.1.4. CICLO MOTIVACIONAL	29
3.1.5. CICLO MOTIVACIONAL CON FRUSTRACIÓN O COMPENSACION	31
3.2. LA TEORIA DE LAS NECESIDADES (Abraham Maslow)	31
3.3. ESPÍRITU DE LIDERAZGO	32
3.4. PRODUCIR RESULTADOS, SEGUIDORES Y CREDIBILIDAD	33
CAPITULO IV.....	35
4.1. LIDERAZGO EMPRESARIAL.....	35
4.2. COACHING Y LIDERAZGO.	36
4.2.1. DESARROLLO DEL COACHING EN LA ACTUALIDAD	37
4.2.2. COACHING APLICADO	37
4.3. TRABAJO EN EQUIPO Y SOLIDARIDAD	41
4.4. EL ASPECTO HUMANO DEL LIDERAZGO Y EL TRABAJO EN EQUIPO.....	43
4.5. PROGRAMAR, ORGANIZAR Y EJECUTAR.....	47
4.6. EJEMPLOS REALES DE LIDERES	48
CAPITULO V.....	51
5.1. CONCLUSION.....	51

OBJETIVOS DEL TRABAJO

- Brindar una introducción sobre el liderazgo y su definición.
- Abordar dicho tema de una forma amena y didáctica.
- Explicar los diferentes estilos de liderazgos que existen, categorizándolos de acuerdo a su autor y darles ubicación según los casos.
- Profundizar el estudio del liderazgo dentro de el ámbito empresarial y su rol en los grupos.
- Demostrar que con la falta de un líder, las organizaciones tardarían o no podrían en algunos casos alcanzar las metas.
- Ver la influencia que los subordinados o colegas pueden recibir de alguien con características de líder y como ayuda a los objetivos.
- Por último, responder mediante la conclusión final a como el liderazgo es tan importante dentro de una empresa para llegar a lograr los objetivos organizacionales y personales.

La tesis va a constar de una introducción y cuatro capítulos, en el primero se define el concepto de líder, sus características, construcción del liderazgo y como se llega a la formación de los mismos; en el segundo capítulo veremos los estilos que puede llegar adoptar un líder, sus habilidades y el espíritu que conlleva para hacer de todos los objetivos realidades. También los enfoques modernos del liderazgo que cuenta con las definiciones y pensamientos de Weber y Fiedler entre otros.

En el tercer Capítulo se va tratar de la motivación en el liderazgo y los resultados a los cuales puede llegar con la misma.

En el Cuarto capítulo se describirá al líder empresarial, al coaching y el liderazgo hasta llegar al líder y sus trabajos en equipo.

INTRODUCCIÓN

La clásica pregunta que la gente se hace en torno al liderazgo es ésta: el líder, ¿nace o se hace?. Puede que al plantearse la pregunta, flote en el ambiente la idea de un liderazgo carismático, unido al poder, a la sangre o a factores de otro orden (religiosos, familiares, etc.) .

En algunos casos incluso puede tratarse de hijos de líderes famosos, que en alguna forma podría afirmarse que han heredado de sus padres esa condición o, al menos, esa inclinación que puede convertirse en vocación para ellos. Sinceramente pienso que son casos minoritarios en torno a los cuales, sobre todo hoy en día, no cabría apoyarse la tesis de un liderazgo hereditario como tesis dominante a la hora de explicar el fenómeno.

Los líderes en el sentido tradicional del término saltan desde la mente sin dificultad porque son sinónimo de grandes hombres (Alejandro Magno, Julio César, Gandhi, etc.) Más recientemente podríamos decir Einstein, John F. Kennedy, Juan Pablo II, Gorbachov, la Madre Teresa de Calcuta, Mandela, o unos cuantos grandes generales, deportistas o científicos. Figuras de primer orden que han ejercido una influencia notoria como forjadores de la sociedad actual.

Para responder si el líder nace o se hace hay que preguntarse por un liderazgo que dependa más del efecto del líder en los seguidores que de la personalidad misma del líder o de sus condiciones excepcionales, sin que éstas dejen de ser importantes a la hora de considerar su actuación frente al grupo de que se trata.

Con esa idea delante, entonces la respuesta más pertinente a esa pregunta es que el líder no nace sino que se hace. Eso quiere decir que estamos hablando de un liderazgo accesible a muchas personas, no reservado a una elite o a una minoría, ni a los grandes personajes a los que antes nos referimos.

Es un liderazgo que se asume, que resulta o que aparece en la vida de muchas personas: en la empresa, en la familia, en la escuela, en la universidad, en la iglesia, en el gobierno, en la política. Puede tratarse incluso de un liderazgo situacional, ligado a unas circunstancias determinadas y a un tipo de relaciones.

Digamos que hay líderes que no sólo no nacen, sino que no necesariamente se hacen, como fruto de un proceso deliberado de construcción del liderazgo, sino que surgen y crecen en ciertos ambientes. Pero sí hay otros que se lo proponen explícitamente y se hacen líderes en virtud de las responsabilidades que asumen y de la influencia que

llegan a ejercer sobre los demás por la ejemplaridad en su conducta y por su capacidad de arrastre y de ayuda para conseguir determinados objetivos.

Son aquellas personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los desafíos del medio y que en razón de su integridad y de su compromiso con el grupo son libremente seguidos por la mayoría. Nos parece que esta definición encarna de una manera bastante aproximada la esencia del liderazgo, sin encorsetarlo en fórmulas psicológicas.

Dentro de la tesis de que el líder se hace cabe más una concepción democratizante y participativa del liderazgo que una elitista. Y tiene que ver más con un liderazgo que delega en el grupo la posibilidad de tomar las decisiones (liderazgo democrático) que con un liderazgo autoritario (que toma las decisiones unilateralmente o que se sirve del grupo como una disculpa para aparentar la participación).



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

CAPITULO I

1.1. DEFINICION

No es fácil definir quién es líder o qué es el liderazgo. Tal vez sí es más fácil decir que el liderazgo siempre está vigente en una sociedad porque se necesitan en ella siempre hombres y mujeres capaces de cambiarla, de llevarla por nuevos rumbos, de ser semilla de transformación y guías de renovación.

La visión del liderazgo debe encerrar en sí misma esa idea de la renovación permanente, un líder es un hombre o una mujer que mira más al futuro que al pasado, que acomete éste con audacia, con afán de forjarlo desde una visión prospectiva, no adivinatoria, y con una actitud proactiva, empeñada y generosa para convertir en realidad la meta que se desea alcanzar, que no es otra cosa que lo mejor para su sociedad, para su gente, para sí mismo.

Por ende, la líder o el líder es una persona capaz de afrontar y manejar la complejidad propia del mundo actual, tratando de superarlas, de acometer con éxito el estado de crisis y los diferentes tipo de crisis (familiar, educativa, profesional, económica, política, etc.), sin dejarse amedrentar por los problemas o atemorizar por las dificultades. El líder no le tiene miedo al miedo aunque a veces sienta miedo ante determinadas circunstancias. No deja que lo desborden los problemas: los aboca para vencerlos.

Pensemos en los problemas de la sociedad de hoy: desintegración de la familia, violencia interna y externa, crisis de las instituciones educativas, insatisfacción vital de la juventud, droga y atractivo del dinero fácil, tentaciones de radicalismos sociales, corrupción a nivel del Estado, irresponsabilidad social de la empresa, consumismo y materialismo, ambición de poder para explotar y dominar, dominio de unas naciones sobre otras, inequidad económica entre países, abuso de privilegios a nivel del Estado, pérdida del sentido trascendente de la vida, etc.

Un líder se hace pensando en un futuro distinto al tiempo actual, mejor que el presente. Es cierto que pueden darse características en las personas que inclinan a pensar que han nacido para líderes. Pero necesitan desarrollarse de cara a la misión y de cara al campo social en el que van a ejercer su liderazgo.

Pero podemos pensar también que la fuerza de esa misión y la urgencia del medio social pueden configurar en muchas personas, actitudes, factores adecuados para el liderazgo,